

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sudah semakin dirasakan sebagai suatu kebutuhan pokok, baik oleh sekumpulan individu, kelompok, maupun organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengetahuan manajemen telah mengajarkan banyak hal tentang bagaimana tujuan tersebut dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Namun, dengan perkembangan lingkungan yang selalu bergerak dengan cepat, dewasa ini manajemen konvensional tidak lagi dirasakan mencukupi untuk mencapai tujuan secara optimal.¹

Kaitannya dengan efektif dan efisien dalam pencapaian dari tujuan sebuah organisasi/lembaga maka diperlukan seni dalam mengelola sumber daya yang tersedia, misalnya orang, barang, uang, pikiran, ide, data, informasi, infrastruktur dan sumber daya yang lain yang ada di dalam kekuasaannya untuk dimanfaatkan secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.²

Menurut Shrode dan Vaich sebagaimana dikutip oleh Nanang Fattah menyebutkan bahwa tujuan utama manajemen adalah produktifitas dan kepuasan. Produktifitas sebuah organisasi/lembaga secara luas menitikberatkan pada pencapaian keberhasilan atau kegagalan dalam

¹ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hlm 7.

² Pawit M Yusup, *Perspektif Manajemen Pengetahuan, Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012, hlm 10

menghasilkan suatu produk tertentu secara kuantitatif atau kualitatif dengan memanfaatkan sumber-sumber dengan benar.³ Dengan demikian penerapan manajemen yang baik merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan dari organisasi/lembaga.

Manajemen yang kita kenal sekarang ini adalah manajemen barat yang individualis dan kapitalis. Dalam masyarakat yang individualistis, kepentingan bersama dapat ditanggihkan demi kepentingan diri sendiri. Hal ini disebabkan karena mereka telah meninggalkan nilai-nilai religius yang berdasarkan hubungan tanggung jawab antara manusia dengan Tuhannya, baik mengenai suruhan yang ma'ruf dan pencegahan yang mungkar, semata-mata ditujukan untuk memenuhi kebutuhannya.⁴

Dengan demikian, manajemen syari'ah merupakan terobosan baru dalam perekonomian Indonesia, karena manajemen syari'ah dianggap sesuai dengan kepribadian dan karakteristik bangsa Indonesia, sehingga menuntut kemampuan yang harus dimiliki oleh manajer maupun anggota untuk memahami betul aturan-aturan bekerja dalam agama Islam dalam rangka mencapai tujuan secara optimal serta dapat mengaplikasikan manajemen syari'ah dengan baik di era globalisasi ini.

Disisi lain, permasalahan yang ada di lapangan menunjukkan bahwa kurangnya kerjasama dan koordinasi antara atasan dan bawahan serta antar

³ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, hlm 15.

⁴ Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, Jakarta: Pustaka Alvabert Anggota IKAPI, 2006, hlm 91.

karyawan.⁵ Hal itu menunjukkan bahwa kurangnya penerapan manajemen yang baik di KSU BMT Bina Mitra Mandiri sehingga diperlukan pengelolaan (manajemen) yang baik agar tujuan yang telah ditetapkan bersama berjalan dengan baik serta akan berimplikasi pada kualitas peningkatan KSU BMT Bina Mitra Mandiri yang maksimal sehingga dapat membawa perubahan yang signifikan. Dengan demikian, melihat permasalahan yang ada yaitu kurang adanya komitmen, motivasi dan kesadaran dari masing-masing personal yang akan mengakibatkan penurunan pada usaha/bisnis pada KSU BMT Bina Mitra Mandiri.

Hal ini berbeda dalam pandangan ajaran Islam yang mana segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam.

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.⁶

Dari pemaparan diatas, tidak dapat disangsikan lagi bahwa sumber daya insani (SDI) mempunyai peranan yang sangat menentukan hidup matinya lembaga keuangan. Apabila SDI dalam lembaga keuangan bermoral baik,

⁵ Hasil observasi di KSU BMM, pada tanggal 20 agustus- 20 september 2013.

⁶ Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003, hlm 1.

disiplin, loyalitas dan produktif maka lembaga keuangan dapat hidup berkembang dengan baik. sebaliknya, apabila SDI bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi dan nepotisme akan dapat menghancurkan lembaga keuangan tersebut.⁷ Oleh sebab itu, agar kualitas SDI semakin meningkat maka diperlukan manajemen/pengelolaan yang baik dengan tidak menghilangkan fungsi-fungsi manajemen diantaranya *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pelaksanaan), *Controlling* (pengendalian) yang disingkat menjadi POAC.

Satu dasawarsa terakhir ini, bisnis dan keuangan Islam berkembang sangat pesat. Secara substansi, seharusnya operasionalisasi bisnis ini didasari pada prinsip Islam. Oleh karena sistem Islam sangat berbeda dengan sistem kapitalis, maka manajemen dalam mengatur bisnis lingkungan kapitalis tidak sekaligus bisa diadopsi dalam bisnis yang bernafaskan Islam. Meskipun sudah berkembang institusi keuangan Islam yang begitu cepat, namun tampaknya belum ada upaya akademik untuk menentukan bagaimana manajemen Syari'ah seharusnya. Sebagai alternatifnya, organisasi bisnis keuangan Islam umumnya menentukan bahwa skop bisnis mereka haruslah sejalan dengan prinsip Islam (*shariah compliance*) baik dalam struktur kapital, operasi organisasi, hingga bentuk produk yang dihasilkan.⁸

Hal ini sesuai dengan manajemen syari'ah yang menjelaskan bahwa manajemen syari'ah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan

⁷ I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012. Hlm 6.

⁸ Ridwan Amin dkk, *Menggagas Manajemen Syari'ah: Teori dan Praktik*, Jakarta: Salemba Empat, 2010.

dan ketauhidan. Karena dengan adanya perilaku yang terkait dengan ketauhidan akan merasa bahwa dirinya selalu diawasi oleh yang Maha tinggi yaitu Allah SWT.⁹

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:” *Praktek Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Pada Lembaga Keuangan Syari’ah (Studi kasus Pada KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus)*”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

“Bagaimanakah sesungguhnya penerapan manajemen sumber daya insani (MSDI) di KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus?”

C. Tujuan dan Manfaat Hasil Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya insani yang sesungguhnya di KSU BMT Bina Mitra Mandiri.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu manajemen sumber daya insani (MSDI), khususnya bagi pihak KSU BMT Bina Mitra Mandiri dalam penerapan MSDInya .

⁹ Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari’ah dalam Praktik*, hlm 5.

b. Manfaat Secara Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan MSDI dan menjadi bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut.

D. Kajian Pustaka

Penulis menyadari bahwa secara substansial penelitian ini tidaklah sama sekali baru. Dalam kajian pustaka ini, penulis akan mendeskripsikan berbagai karya yang ada relevansinya dengan judul skripsi “Praktek Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) pada Lembaga Keuangan Syari’ah di KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus. Antara lain:

Cintia Septiani, (2008) “Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan (Studi Kasus di Perpustakaan RSUP Fatmawati)”. bahwa manajemen sumber daya manusia perpustakaan di RSUP Fatmawati telah dilakukan secara konsisten. Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, perpustakaan telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Hanya saja fungsi-fungsi manajemen tersebut tidak berdasarkan pada teori-teori ilmu manajemen, tetapi berdasarkan kebutuhan dan pengalaman pada perpustakaan. Manajemen sumber daya manusia Perpustakaan Fatmawati tidak lepas dari hambatan, yaitu: perencanaan perkembangan yang terkadang tidak semua dapat terlaksana; keterbatasan sumber daya yang ada di perpustakaan; adanya

kendala yang terkadang dihadapi oleh pimpinan perpustakaan di dalam mengarahkan dan menggerakkan stafnya.¹⁰

Tommy Andrias, (2012) “Pengaruh Manajemen Syari’ah Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grasia Semarang”. bahwa variabel perilaku (X1) yang nilai signifikasinya 0,003 yang berarti hipotesis alternative (H1) yang diajukan diterima, berarti variabel perilaku (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel struktur organisasi (X2) yang nilai signifikasinya 0,061 yang berarti hipotesis alternative (H2) yang di ajukan ditolak, berarti variabel struktur organisasi (X2) ditolak atau tidak dan variabel sistem (X3) yang nilai signifikasinya sebesar 0,002 yang berarti hipotesis alternative (H3) yang diajukan diterima, berarti sistem (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan atau bersama-sama menghasilkan tingkat signifikasinya 0,000 yang berarti hipotesis alternatif (H4) yang diajukan diterima, berarti secara bersama-sama variabel perilaku, struktur organisasi dan sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹

Larasati oktina, (2012) “Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan (Studi Pada PT Toha Putra Semarang)”. Penerapan manajemen berbasis Islam dalam PT Toha Putra meliputi proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan serta

¹⁰ Cintia Septiani, “*Manajemen Sumber Daya Perpustakaan (Studi Kasus di Perpustakaan RSUP Fatmawati)*”. Skripsi, Depok: Perpustakaan UI Depok, 2008, hlm i.

¹¹ Tommy Andrias, “*Pengaruh Manajemen Syari’ah Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grasia Semarang*”. Skripsi, Semarang: Perpustakaan IAIN Walisongo Semarang, 2012, hlm vii.

kompensasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, manajemen yang Islami dapat diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan perusahaan. Dimana semua aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah dan larangan Allah SWT.¹²

Sedangkan skripsi penulis yang berjudul “*Praktek Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syari’ah (Studi Kasus Pada KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus)*”. Apabila ditinjau dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat perbedaan yaitu: *pertama*, pokok pembahasan yang menjadi kajian yaitu manajemen sumber daya insani (MSDI). *Kedua*, penelitian sekarang dilakukan di Lembaga Keuangan Syari’ah yaitu di KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus. *Ketiga*, penelitian ini lebih mengarah pada fungsi manajemen yaitu POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Namun, sistem POAC yang akan diteliti sekarang ini ditinjau dari peraturan Islam karena dianggap lebih sesuai dengan kepribadian dan karakteristik bangsa Indonesia.

E. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Ditinjau dari segi metodologi, penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif diskriptif dengan menggunakan pendekatan analitik diskriptif, Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan suatu permasalahan dengan

¹² Larasati Oktina, “*Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan (Studi pada PT Toha Putra Semarang)*”. Skripsi, Semarang: Perpustakaan UNDIP Semarang, 2012, hlm 7.

menggambarkan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya terhadap kelompok manusia atau peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa sekarang.

Untuk keperluan pengumpulan data dipergunakan cara bekerja yang sistematis, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara kualitatif. Pertanggungjawaban secara kualitatif itu tidak dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus atau simbol-simbol statistik dan juga tidak menggunakan bilangan atau angka-angka sesuai ketentuan statistik. Penelitian dengan analisis deskriptif adalah penelitian non-hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis.¹³

Sementara itu penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia. Metode penelitian kualitatif dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama di lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis refleksi terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan atau memuat laporan penelitian secara mendetail.¹⁴

2. Lokasi Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian merupakan tempat yang akan dilakukannya penelitian. Penelitian ini mengambil lokasi di KSU Bina Mitra Mandiri, yang berlokasi di: Jl. Suryo Kusumo No. 749 Rt 03/07

¹³ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, Cet 17. 2002. Hlm 4.

¹⁴ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2008, Hlm 10.

Jepang Mejobo Kudus 59381. KSU Bina Mitra Mandiri merupakan unit simpan pinjam dengan sistem operasional syari'ah yang mengotimalkan dana simpanan anggota melalui pembiayaan dan sektor riil dengan prinsip *wadi'ah yad dhamanah* sehingga mampu menghasilkan keuntungan (*ribhah*) untuk diberikan kepada anggota. Dengan demikian KSU ini lazim disebut Baitul Maal wa Tamwil (BMT).

3. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung,¹⁵ dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung dari subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Adapun yang dimaksud dengan sumber data primer adalah manajer dan karyawan di KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.¹⁶ Adapun sebagai data penunjang mengambil buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini serta mengumpulkan dokumentasi dari KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus.

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hlm 145.

¹⁶ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005, hlm 91.

4. Fokus Penelitian

Kajian penelitian ini difokuskan pada manajemen sumber daya insani di KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus. Meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang ditinjau dari sisi syari'ahnya.

5. Tehnik Pengumpulan Data

Penelitian ini juga termasuk penelitian lapangan (field research), yakni penelitian yang langsung dilakukan atau pada responden. Oleh karenanya untuk memperoleh data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode penelitian, yaitu sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Observasi merupakan salah satu metode utama dalam penelitian kualitatif. Secara umum observasi berarti pengamatan, penglihatan.¹⁷ Dan dalam penelitian, metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

Dalam metode ini menggunakan observasi berpartisipatif (*participant observation*) yakni peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data dan ikut merasakan

¹⁷ Imam Suparyogo, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, hlm 167.

suka dukanya,¹⁸ seperti halnya peneliti ikut serta dalam apel pagi dan istighasah, peneliti ikut serta menajdi *teller* dan peneliti juga ikut serta jemput bola ke pasar-pasar.

b. Metode Wawancara (*interview*)

Metode interview atau wawancara yaitu sebagai proses tanya jawab lisan, dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan suaranya dengan telinganya sendiri.¹⁹ Dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara semiterstruktur, dalam menggunakan metode ini bisa menggunakan panduan wawancara yang telah disediakan pedoman wawancara sebelumnya dan kadangkala tidak menggunakan pedoman wawancara akan tetapi wawancara secara terbuka.²⁰ Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan keadaan umum di KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi ialah metode pengumpulan data yang tidak langsung menggunakan metode dokumentasi, yaitu menyelidiki benda-benda tertulis seperti dokumen, brosur dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai jumlah karyawan, struktur organisasi, letak geografis dan sebagainya.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung, ALFABETA, 2013, hlm 204.

¹⁹ Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Yogyakarta: Andi, 2004, Jilid 1, hlm 217.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*. hlm 217.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar singkat sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.²¹

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan cara berpikir induktif. Analisis deskriptif merupakan analisis data yang diwujudkan dalam bentuk laporan dan uraian nonstatistik. Cara berfikir induktif adalah cara menarik kesimpulan yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus konkrit kemudian ditarik kegeneralisasi yang bersifat umum.²²

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARI'AH

Bab ini menjelaskan tentang kajian teori yang menjelaskan tentang manajemen, manajemen syari'ah, manajemen sumber daya insani,

²¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm 103.

²² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid 1, hlm 42.

fungsi-fungsi manajemen syari'ah (POAC) serta lembaga keuangan syari'ah.

BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan gambaran umum obyek penelitian pada KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus yang meliputi: sejarah dan letak geografis, visi dan misi, tujuan serta struktur organisasi.

BAB IV : PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA KSU BMT BINA MITRA MANDIRI KUDUS

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi hasil penelitian meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi dari pada SDInya serta analisis terhadap penerapan manajemen sumber daya insani yang berdasarkan POAC pada lembaga keuangan syari'ah.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis serta saran-saran atas permasalahan yang ada untuk penelitian selanjutnya dan penutup.